

**ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРЕЛИМИНАРИНГА
ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ**

Патутина С.Ю.

*старший преподаватель,
Уральский государственный экономический университет
г. Екатеринбург, Россия
psu99@yandex.ru.*

**THE POSSIBILITY OF APPLYING PRELIMINARING
FOR THE INTEGRATION OF BUSINESS, ECONOMICS AND
EDUCATION**

Patutina S

*lecturer,
Ural state University economic University
Yekaterinburg, Russia
psu99@yandex.ru.*

Аннотация

В статье рассматривается прелиминаринг как форма взаимодействия вузов, работодателей и экономики. Возможности трудоустройства студентов с 1 курса появляются благодаря реализации системной работы вузов и предприятий по организации мероприятий при поддержке государственных учреждений. Приведен опыт работы отдела по взаимодействию с работодателями и развитию кадрового потенциала одного из уральских вузов, который позволяет повышать имидж образовательного учреждения на рынке и получить положительные отзывы от работодателей, студентов и выпускников. Системная работа данного отдела основана на регулярном взаимодействии с бизнесом по созданию и реализации совместных проектов и идей, планировании и проведении учебных и внеучебных мероприятий для молодежи, актуализации учебных программ при участии образовательной среды и бизнеса, формировании современных площадок для трехстороннего

общения участников и пр. Достижение поставленных задач перед отделом связано с главной целью адаптировать студентов и повышать конкурентоспособность молодежи на рынке труда, достигая высокий показатель уровня трудоустройства по специальности. Востребованность выпускников полностью зависит от вложенных ресурсов и средств в процессе обучения и развития их потенциала. И очень важно кто и как будет вкладывать свои силы, знания и опыт в развитие потенциала будущих молодых профессионалов. Ведь от умения подать полезную информацию и передать свой богатый опыт часто зависит вовлекаемость молодежи не только в особенности своей будущей профессии с 1 курса, но и побуждение студента формировать и развивать в себе профессиональные навыки, реализуя свои идеи и создавая проекты, выстраивая свою карьеру на начальном этапе. Заинтересованность всех трех сторон во взаимодействии направлена в первую очередь на формирование благополучного и достойного рынка труда с высококвалифицированным и конкурентоспособным персоналом.

Annotation

The article discusses preliminaring as a form of interaction between universities, employers and the economy. Employment opportunities for students from the 1st year appear due to the implementation of systematic work of universities and enterprises to organize events with the support of public institutions. The experience of the Department of interaction with employers and development of human resources of one of the Ural universities, which allows to improve the image of the educational institution in the market and get positive feedback from employers, students and graduates. The systematic work of this Department is based on regular interaction with the business to create and implement joint projects and ideas, planning and conducting educational and extracurricular activities for young people, updating educational programs with the participation of the educational environment and business, the formation of modern platforms for tripartite communication of participants, etc. the Achievement of the

tasks of the Department is associated with the main goal to adapt students and improve the competitiveness of young people in the labor market, achieving a high rate of employment in the specialty. The demand for graduates depends entirely on the invested resources and funds in the process of training and development of their potential. And it is very important who and how will invest their strength, knowledge and experience in the development of the potential of future young professionals. After all, the ability to provide useful information and convey their rich experience often depends on the involvement of young people, not only in particular their future profession from the 1st year, but also the motivation of the student to form and develop professional skills, implementing their ideas and creating projects, building their career at the initial stage. The interest of all three parties in cooperation is primarily aimed at the formation of a prosperous and decent labor market with highly qualified and competitive personnel.

Ключевые слова: прелиминаринг, практика, стажировка и трудоустройство студентов и выпускников.

Keywords: planning, practice, internship and employment of students and graduates.

Актуальность интеграции экономики, науки, образования и бизнеса в современных условиях связана с необходимостью процессов оптимизации в любой сфере деятельности. Отсутствие тесной связи между ними приводит к необходимости согласования действий вузов, органов государственной власти, научных и промышленных предприятий не просто обсуждать варианты взаимодействия, но и интегрировать свою деятельность. Именно образование выступает фактором социально-экономического развития и главным звеном интеграционных процессов, которые протекают по-разному, принимая свои формы и масштабы.

Сегодня назрела необходимость активизации участия бизнеса в финансировании и деловом сотрудничестве с системой профессионального образования, поэтому активно изучается рынок труда, развиваются

специализированные образовательные программы и образовательные стандарты нового поколения, финансируются гранты и утверждаются именные стипендии от организаций в передовых учебных заведениях.

Каждой из перечисленных сторон выгодна совместная деятельность как научно-практическая, так и образовательная. В одиночку реализовать важные и глобальные проекты невозможно, поэтому трехстороннее взаимодействие целесообразно, особенно в сфере формирования и развития кадрового потенциала на рынке труда.

В своей работе Козина Е.С. и Фадейкина В.С. [2] приводят результаты опроса о приоритетности выбора источников и технологий привлечения персонала, в котором приняли участие 200 руководителей компаний и служб управления персоналом организаций и предприятий Новосибирской области. Авторы делают выводы о заинтересованности бизнеса в сотрудничестве с государством и системой образования с целью восполнения и развития кадрового ресурса в самых разных отраслях экономики. По мнению респондентов, наиболее эффективными инструментами в процессе подбора персонала стали Интернет-сайты и прелиминаринг.

На российском рынке, по опыту европейских и американских компаний, прелиминаринг как технология подбора персонала уже становится отдельной задачей HR-специалистов и ключевой услугой ведущих рекрутинговых агентств [5]. В службах по персоналу на крупных предприятиях России уже появились должности и отдельные направления по работе с вузами, включая работу по распределению студентов на места практики.

ПРЕЛИМИНАРИНГ является ключевым методом омоложения штата предприятия или организации через привлечение преуспевающих и перспективных студентов и выпускников лучших учебных заведений на постоянную работу или временную стажировку в рамках организации производственной практики [2].

Систематизировать работу образовательных учреждений, предприятий и организаций по привлечению молодых специалистов и их адаптации под нормы и стандарты трудового процесса позволяет применение комплексной технологии прелиминаринг, которая дает возможность обновлять и развивать корпоративную культуру, наращивать трудовой потенциал не только для бизнеса, но и для рынка труда.

Согласно данным «Стратегии развития молодежи РФ на период до 2025 года», «доля молодежной безработицы среди всех российских безработных составляет 42,5-43,5%, а основную их долю – безработные в возрасте 20-24 лет» [4]. «В числе безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, 49,4% молодежь в возрасте от 20 до 24 лет и 16,6% – от 25 до 29 лет» [1].

Студентов в возрасте от 17 до 23 лет считать безработными и незанятыми будет нецелесообразно, так как при любой статистике молодежного рынка труда важно различать понятие «безработный» от понятия «студент дневного отделения», который относится к экономически активному населению, даже если он не ищет работу.

Необходимо приводить устремления выпускников в соответствие с реальностью рынка труда, адаптировать уже в статусе студентов к здоровой конкуренции, чтобы даже в начале карьеры у них было преимущество среди зрелых специалистов. В современных условиях студент должен полностью погружаться в учебную программу без нарушения графика учебного процесса. При этом начиная с 1 курса необходимо студенту также саморазвиваться в направлении (профиле) будущей профессии, накапливать и развивать надпрофессиональные компетенции, необходимые в любой карьере.

Центральную роль по сопровождению молодежи в целях реализации себя на современном рынке труда и содействию в поиске мест практики, стажировки и трудоустройства студентов и выпускников играют созданные при вузах отделы по трудоустройству выпускников и взаимодействию с

работодателями и государственным учреждениями, которые сегодня помогают студентам знакомиться с будущей профессией уже с 1 курса без отрыва от учебного процесса, организуя частичную занятость – с гибким графиком и возможностью работать удаленно, из дома. Для желающих строить карьеру с 1 курса многие предприятия и организации также предлагают специальные программы наставничества, позволяющие совмещать работу и стажировки с учёбой.

Рассмотрим прелиминаринг в рамках работы Уральского государственного экономического университета, эффективность и качество взаимодействия с работодателями и студентами которого заметно повысились в результате создания в 2016г. отдела взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала управления по работе с персоналом (ОВРКП УРП УрГЭУ). По оценке работодателей, данный отдел позволил реализовать принцип «единого» окна по формированию и удовлетворению запросов от работодателей, структурных подразделений вуза (кафедра, институт и пр.), Ассоциации выпускников, а также студентов и выпускников разных направлений и профилей подготовки.

Создавая комфортную площадку для взаимодействия работодателей и студентов, ОВРКП формирует «почву» для прелиминаринга, создавая и запуская все новые и новые проекты.

1. За 2016-2018гг. в рамках индивидуальной работы со студентами и выпускниками по вопросам эффективного поведения и повышения конкурентоспособности на рынке труда стартовали следующие проекты:

- «Час рекрутера в УрГЭУ» ежемесячные консультации от HR-профессионалов, которые позволяют студентам и выпускникам сформировать навыки успешного прохождения собеседования и личного позиционирования на рынке труда. В проекте приняли участие 20 человек;

- «Лицом к лицу: встреча с работодателями», благодаря которому у студентов появилась возможность напрямую задать вопросы по горячим вакансиям, условиям труда и зарплате, возможностях карьерного роста,

корпоративным мероприятиям и т.д. Участниками стали более 300 студентов;

- «HR-networking», в рамках которого более 100 студентов участвовали в экспресс-собеседовании с руководителями служб персонала;

- индивидуальные консультации по вопросам прохождения практики, стажировки и трудоустройства с привлечением представителей работодателей, в которых приняли участие около 3900 студентов и выпускников: консультирование по вопросам о преимуществах электронного портфолио студентов и особенностях его формирования, правилах работы в реестре долгосрочных договоров с предприятиями – партнерами вуза, графике практики и нормативных документов по ее организации, возможностях платной стажировки, о размещенной информации с вакансиями работодателей на сайте ОВРКП и страницах социальных сетей.

- мониторинг и сопровождение студентов с момента выбора ими профессии и заканчивая трудоустройством. Ведение консультационной работы по вопросам трудоустройства и информирование о состоянии рынка труда. Сформирована база данных выпускников по всем направлениям подготовки. Результаты мониторинга за 2013-2018 гг. отображены на сайте ОВРКП в разделе «Отчетность» в рамках представления информации об образовательной организации в открытых источниках с учетом соблюдения требований законодательства в сфере образования (для образовательных организаций высшего образования) в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 25 марта 2015 г. № 07-675.

2. За прошедшие годы в новых интерактивных форматах были проведены Ярмарки вакансий для студентов и выпускников вуза:

- «Профи Елка» - мероприятие проводится перед началом выбора мест практики студентами 4 курса. Основной целью мероприятия стало знакомство студентов о возможности получения от ОВРКП помощи в поиске мест практики и трудоустройства через работу сайта. В мероприятии

приняли участие более 1000 студентов 4 курса, 256 из которых подали свое резюме в ОВРКП с просьбой в содействии поиска мест практики или трудоустройству, из них 78% нашли своих работодателей;

- «Конвейер вакансий» проводится для выпускников в период защиты дипломов, где студенты в неформальной обстановке могут пообщаться с будущими работодателями за чашкой кофе, а работодатели принять непосредственное участие в защите дипломов. Во время мероприятия для студентов университета работает передвижной пункт Фонда занятости, который наравне с внутренними службами УрГЭУ помогал студентам с поиском работы. В мероприятии приняли участие более 750 студентов;

- «Интерактивная ярмарка вакансий» проводится в рамках торжественного вручения дипломов выпускникам с участием выпускников дневного и заочного отделений, магистратуры и колледжа УрГЭУ. У всех желающих выпускников и их родителей есть возможность познакомиться с актуальными вакансиями и найти интересующие их вакансии и трудоустроиться. В мероприятиях приняли участие более 1540 выпускников.

3. Индивидуальная работа с абитуриентами по вопросам эффективного поведения на рынке труда проводится в рамках приемной кампании в целях профориентации для не определившихся абитуриентов с будущей профессией. Абитуриенты получают консультацию по вопросам востребованных профессий и актуальных вакансий на рынке труда, а также знакомятся с организациями и предприятиями, как будущими местами трудоустройства. Проведена работа с более 480 абитуриентами.

4. За прошедший период ОВРКП организовал в рамках учебной деятельности более 60 мероприятий, в которых приняли участие более 2000 человек:

- проект «Лицом к лицу: встреча с работодателем»: серия открытых лекций и мастер-классы представителей работодателей: банк ВТБ-24; компания «Сима-ленд»; Системный оператор единой энергетической системы «Объединённое диспетчерское управление энергосистемами

Урала»; Точка – банк для предпринимателей; УБРиР, ООО «Юниаструм Банк», Издательско-полиграфический холдинг «АМБ-экспресс», рабочие порталы HH.ru и Rabota.ru;

- экскурсии как часть учебного процесса: компания HEINEKEN, отель Hyatt, компания «Кока-Кола», РwС, Рекламное агентство «Дельтаплан», компания «Черкашин и Партнеръ», Уральское главное управление ЦБ РФ;

- конкурсы профмастерства и кейсы от работодателей: Школа ВТБ-24, РwС с бизнес-кейсом «Где откроем новый офис?»), Тестирование «1С: Профессионал» и пр.;

- мастер-классы и профконсультации от работодателей по поведению на рынке труда и прохождению собеседований с работодателями: Академия HH.RU, практико-ориентированный мастер-класс от портала Rabota.ru, профтестирование от Центра занятости.

5. Организация временной занятости студентов является одним из направлений деятельности отдела и осуществляется в виде прохождения практик, стажировок, частичной и временной работы для студентов. Индивидуально для каждого выпускника и студента, по желанию, проводится «Диагностика индивидуальных особенностей личности и выявление профориентационных перспектив карьерного развития», по результатам диагностики проводятся консультации по использованию полученных результатов, даются рекомендации о приемах, технологиях персонального развития. Так, профтестирование студентов бакалавриата позволяет в дальнейшем им ориентироваться на направления магистерских программ обучения.

На системной основе принимаются и удовлетворяются запросы от работодателей на временную занятость или стажировку студентов тех или иных профилей и направлений обучения. Так, на сайте ОВРКП размещена информация, позволяющая в любое время студенту найти актуальные вакансии по временному трудоустройству. Также в разделе «Практика и стажировка» регулярно размещаются актуальные места стажировок, как

формы временной занятости. В соц. сетях от работодателей предлагается временная подработка студентам, которую сотрудники ОВРКП анонсируют группам студентов, согласно курсов, направлений и профилей обучения.

Работа ОВРКП способствует не только формированию профессиональных навыков и компетенций студентов и предоставляет им возможность трудоустроиться по направлению подготовки, но и повышению удовлетворенности кандидатов и работодателей, подавших резюме и вакансии соответственно. На рис.1 рассмотрим количество вакансий, обрабатываемых сотрудниками ОВРКП ежеквартально за 2017-2018гг.

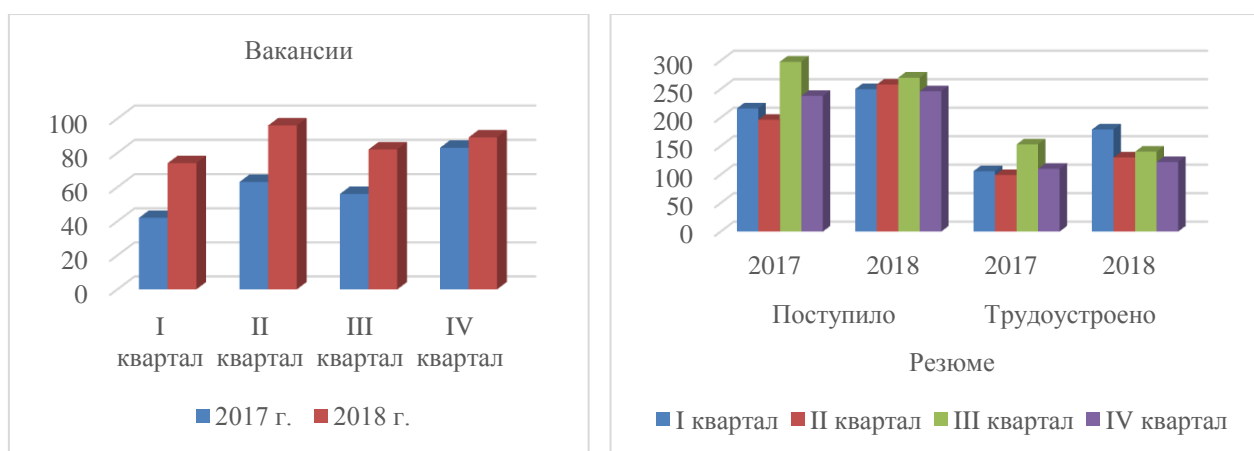


Рис.1. Количество вакансий и резюме, обработанных сотрудниками ОВРКП ежеквартально за 2017-2018гг., шт.

В результате мы видим, что объемы банка резюме превышают объемы банка вакансий в 3-4 раза. При этом показатель трудоустройства стабильно растет. Необходимо учитывать тот факт, что среди числа обратившихся за помощью в трудоустройстве студентов около 50% сумели найти себе работодателя самостоятельно.

Таким образом, внедрение прелиминаринга, как формы взаимодействия вузов, бизнеса и государства, а также как новой технологии подбора молодых и перспективных специалистов, позволит на системной основе реализовывать идеи и создавать проекты, воспитывать будущих квалифицированных специалистов, участвовать в учебной и внеучебной работе, проводить аккредитацию образовательных программ и

актуализировать учебные программы в соответствии с требованиями работодателей, постоянно обеспечивать базами практик и стажировок студентов и выпускников, повысить имидж вуза. Студенты смогут получить возможность развить опыт работы начиная с 1 курса в рамках практики и стажировки, знакомиться с современными условиями труда и требованиями работодателей, осваивать новые технологии в трудовом процессе.

Список литературы

1. Занятость и безработица в РФ в декабре 2015 г. [Электронный ресурс]// Федеральная служба государственной статистики – URL http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/16.htm.
2. Козина Е.С., Фадейкина В.С. Прелиминаринг как инструмент обеспечения государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования. Вестник экономики, права и социологии, 2016, № 1.
3. Патутина С.Ю. Прелиминаринг как механизм эффективного трудоустройства студентов и выпускников вузов. Достойный труд – основа стабильного общества [Текст] : материалы X Междунар. науч.-практ. конф.– Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. – 181-186 с.
4. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года предложения в проект [Электронный ресурс] – URL <http://vmo.rgub.ru/files/project-937-2.pdf>.
5. Чуланова О.Л., Самедов В.Т. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации // Научный Интернет-журнал «Мир науки». – 2015. – Вып. 1. – URL: <http://mir-nauki.com/PDF/02EMN115.pdf>, доступ свободный.